

Просування товару на ринку передбачає ефективні контакти виробника з покупцями. До конкретних форм тут можна віднести: реклама, стимулювання збуту (надання торгових знижок, передання товару у тимчасове користування, торгівля в кредит), персональний продаж, зв'язки з громадськістю (публік рилейшнз) з метою створення позитивного іміджу компанії та її продукції), прямий маркетинг, синтетичні засоби маркетингових комунікацій – виставки, брендинг, спонсорство, інтегровані маркетингові комунікації на місці продажу [4].

Як висновок, просування товару є невід'ємною частиною політики маркетингу на підприємстві. Існує багато заходів просування товару та спостерігається тенденція до переорієнтації з відносно "дорогих" заходів стимулювання збуту на менш "капіталомісткі". Як наслідок, з безпосередніх рекламних акцій акцент переносять на аналіз ринкової ситуації і комплексний підхід до просування продукції. Кожне підприємство має обрати свій варіант виходу на ринок.

**Список літератури:** 1. Маркетинг/ [Сост., авт. вступ. ст. и слов. А. И. Кредисов]. – К.: Україна, 1995. – 399с. 2. *Маркова В.Д.* Маркетинг услуг. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 126 с. 3. *Дідківський М.І.* Зовнішньоекономічна діяльність підприємства – Навчальний посібник / К.: Знання, 2006.- 462 с. 4. Інтернет ресурс – <http://www.refine.org.ua/pageid-5023-2.html>.

*Поступила в редколлегию 23.03.2011*

УДК 331.1(075.8)

**И.А. ЮРЬЕВА**, канд. экон. наук, НТУ „ХПИ”, Харьков

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

У статті висвітлені актуальні питання методів оцінки управління персоналом у сучасній організації, проаналізовані методи оцінки праці та персоналу організації. Надано визначення оцінки праці та персоналу. Зроблено висновок, що для оцінки персоналу з метою підвищення ефективності роботи організації необхідна інтеграція організаційно-розпорядничих, економічних і соціально-психологічних методів.

В статье освещены актуальные вопросы методов оценки управления персоналом в современной организации, проанализированы методы оценки труда и оценки персонала организации. Даны определения оценки труда и персонала. Сделан вывод, что для оценки персонала с целью повышения эффективности работы организации необходима интеграция организационно-распорядительных, экономических и социально-психологических методов.

Urgent problems of evaluating methods of personnel's management in a modern organization were analyzed in the article, as well as labour evaluating methods and evaluation of personnel in an organization. Definitions of labour and personnel's evaluations were given. It was concluded that an integration of organization-

al-distributive, economical and social-psychological methods was needed for personnel's evaluation to increase labour efficiency in an organization.

**Постановка проблемы.** Поведенческие науки разработали много видов методов различных испытаний, которые помогают предсказать, насколько эффективно кандидат сможет выполнять конкретную работу. Один из видов субъективных факторов при отборочных испытаниях предусматривает измерение способностей выполнения задач, связанных с предполагаемой работой. Другой вид испытаний предусматривает оценку психологических характеристик, таких как уровень интеллекта, заинтересованность, энергичность, откровенность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость и внимание. Руководство должно дать оценку испытаниям и определить, действительно ли люди, хорошо справляющиеся с работой и испытаниями, оказываются более эффективными работниками и повышают эффективность работы организации, чем те, которые набирают меньшее количество баллов.

**Актуальность темы.** Чтобы определить вклад работника, необходимо определить совокупный вклад иерархического органа управления от низшего звена управления до высшего. Оценка труда персонала производится известными методами, описанными в современной литературе по управлению такими как: анкетирование, классификация описательный метод оценки, метод сравнения по парам, рейтинг или метод сравнения, метод заданного распределения, метод оценки по решающей ситуации, метод рейтинговых поведенческих установок, метод шкалы наблюдения за поведением, метод анкет, метод "360 градусов оценки", тестирование, метод центров оценки, деловых игр, оценки достижения целей, метод оценки на основе моделей компетентности. Рано или поздно перед менеджером по персоналу встает задача проведения аттестации персонала. Выбирая методы проведения аттестации персонала, важно не упускать из виду ее цели, а именно: оценка эффективности труда работников и соответствия их занимаемым должностям, а также выявление перспективных сотрудников для их подготовки и продвижения. Из такого понимания целей аттестации логично вытекает деление процедур аттестации на две составляющие: оценка труда и оценка персонала. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда. Оценка персонала имеет своей целью изучить

степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также выявить уровень его потенциальных возможностей с целью оценки перспектив роста (ротации), а также разработки кадровых мероприятий, необходимых для достижения целей кадровой политики. Все методы оценки можно разделить на методы индивидуальной оценки работников, которые основаны на исследовании индивидуальных качеств работника, и методы групповой оценки, которые основаны на сравнении эффективности работников внутри [1]. Один из методов, так называемое упражнение «в корзине для бумаг», ставит кандидата на роль управляющего. Он должен принимать решения, обращаться в письменной форме с подчиненными, наделять полномочиями, проводить совещания. Кандидатов оценивают по таким характеристикам, как умение выступать, настойчивость, навыки межличностных отношений. К прочим методам отборных центров относятся: устные доклады группе слушателей, исполнения заданной роли, психологический тест. Собеседование до сих пор является широко применяемым методом отбора кадров. Даже работников неуправленческого состава редко принимают на работу без хотя бы одного собеседования. Подбор руководителя высокого ранга может потребовать десятков собеседований, занимающих несколько месяцев. Вместе с тем, исследования выявили ряд проблем, снижающих эффективность собеседований. Существует тенденция принятия решения о кандидате на основе первого впечатления, без учета сказанного в остальной части собеседования. Другая проблема заключается в тенденции оценивать кандидата в сравнении с лицом, с которым проводилось собеседование непосредственно перед этим [2].

Оценка потенциала работника важна, так как она позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели рабочего места, установить его профессиональную пригодность и будущую служебную карьеру. Основой оценки является нормативная модель рабочего места, весовые коэффициенты элементов модели и балльные оценки характеристик человека по элементам модели.

**Выводы.** Для оценки персонала с целью повышения эффективности работы организации необходима интеграция организационно-распорядительных, экономических и социально-психологических методов, а именно, самооценка

качеств персонала на основе анкетирования и интервьюирования, внедрение практических активных методов работы в группе, которые позволяют определить знания и умения кандидатов и способность работать в команде, оценка психо-физического здоровья персонала, тестирование в нестандартных кризисных ситуациях.

**Список литературы:** 1. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. – М., 1995. – 112 с. 2. Басария Т.В. Методы оценки управленческого персонала в современной компании. / Ломоносовские чтения 2003г. Аспиранты. Том №2. Секция социологии организаций и менеджмента. – [<http://lib.socio.msu.ru>]

. Поступила в редколлегию 23.02.2011